

TOGETHER



Rente quo vadis – so geht's weiter – Seite 13

GERECHTIGKEIT UND SOLIDARITÄT – IMMER EIN TREFFER

Werte der IG Metall

Seite 4

Tabu Pflege – Seite 17

Werte in Zeiten des Wandels

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

fast fühlt es sich so an, als wäre „herausfordernde Zeiten“ so etwas wie das neue Normal. Aber schlimmer geht leider immer. Da ist es gut, kompetente und durchsetzungsstarke Unterstützung zu haben. Was es zum Beispiel auch ganz individuell bedeutet, Gewerkschaftsmitglied zu sein, lesen Sie im Leitartikel „Werte der IG Metall“. Soviel sei verraten: IG Metall war und ist nicht nur für den Autor ein echter Game Changer.

Um für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet zu sein, ist Qualifizierung und Bildung ein Schlüssel. Persönliche Weiterbildung, zum Beispiel in der gesetzlich geregelten Bildungszeit, ist immer eine gute Idee. Ein aktueller Erfahrungsbericht macht Sie hoffentlich neugierig.

Rente – quo vadis... Manche reagieren mittlerweile fast allergisch auf das Zitat „die Rente ist sicher“. Die wenigsten wissen genug darüber, um das auch für sich ganz persönlich beurteilen zu können. Was ist der aktuelle Stand der Absicherung im Herbst des Lebens, wie muss sich die sichere Rente der Zukunft aus Sicht der IG Metall weiterentwickeln? Detaillierte Informationen aus erster Hand bekommen Sie in dieser Ausgabe.

Zuerst die gute Nachricht: Jede*r wird älter – vielen ist nicht bewusst, dass das nicht immer aussieht wie in der Werbung. „Gesund und fit“ ist ab einem bestimmten Alter eher die Ausnahme. Auch Krankheit oder Unfall können Pflegebedürftigkeit bedeuten. Diese Realität wird oft ausgeblendet, bis es nicht mehr geht. Und dann? Wir IG Metall Betriebsrät*innen helfen Ihnen durch diese belastende Situation. Mehr dazu im Artikel „Tabu Pflege“.

Alles in allem keine märchenhaften Zustände, aber wir meinen, auch Lachen ist Zähne zeigen. Damit der Spaß bei der Arbeit nicht zu kurz kommt, lassen Sie sich vielleicht von Schneewittchen und Lieschen zu einem Lächeln überreden.

Wir wünschen Ihnen eine gute und gesunde Zeit und freuen uns auf den Austausch mit Ihnen.

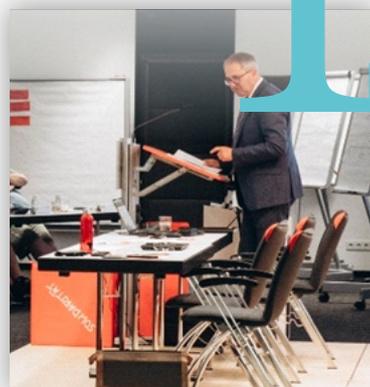


Ralf Tietze

*Vorsitzender IG Metall Fraktion im
Betriebsrat Mercedes-Benz Zentrale*

Inhalt

13



Rente – quo vadis!?
Rententagung 2024



4

Werte der
IG Metall



27

JAV Wahl
Mitmachen und Wählen!

17

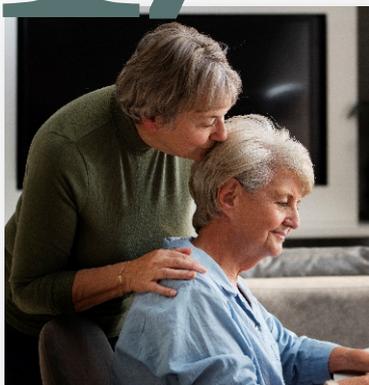


Foto: FREEPIK

Tabu Pflege
Ein Erlebnisbericht

30



Foto: FREEPIK

Erfolg...
...durch Bildungszeit

Die Werte der IG Metall – Solidarität, Gerechtigkeit und Mitbestimmung





Respekt!

Kein Platz für Rassismus

www.respekt.tv

eißt SOLIDARITÄT

Die IG Metall ist seit Jahrzehnten ein fester Bestandteil unserer Arbeitswelt bei Mercedes-Benz. Ihre Werte und Prinzipien sind tief in der IG Metall-Satzung verankert und spiegeln sich in unserer täglichen Arbeit wider. Aber was sind die Werte der IG Metall eigentlich? Klar, irgendwas mit Solidarität und Gerechtigkeit, aber was heißt das konkret? In diesem Artikel möchte ich einen persönlichen Blick auf die IG Metall richten. Nicht nur auf erfolgreiche Arbeitskämpfe und gewerkschaftliche Errungenschaften bei Mercedes-Benz zurückblicken, sondern auch herausstellen, weshalb die IG Metall weit mehr ist als nur Tariferhöhungen.

Die Werte der IG Metall

Im Vorwort unserer Satzung steht:

„Unsere Satzung ist das rechtliche Fundament und zugleich die Leitlinie für unsere politische Arbeit in der IG Metall. Hier regeln wir die Rechte und Pflichten unserer Mitglieder und das demokratische Miteinander innerhalb der Organisation. Für gute Arbeitsbedingungen, ein faires Miteinander in der Wirtschaft, starke Tarifverträge und eine demokratische, soziale und gerechte Gesellschaft setzen wir uns gemeinsam im TEAM IG Metall ein. Es kommt auf jede und jeden von uns an.“

Schauen wir uns mal genauer an, wofür die Industriegewerkschaft Metall steht:

Gute Arbeitsbedingungen

Unser Tagesgeschäft ist es, für günstige Lohn-, Gehalts- und Arbeitsbedingungen zu sorgen. Dies geschieht maßgeblich über unsere Tarifverträge, welche von unseren Mitgliedern erstritten wurden und werden. Wie bei dem legendären Streik für die 35-Stunden-Woche, welcher in diesem Jahr sein 40-jähriges Jubiläum feiert: Sieben Wochen Arbeitskampf plus Aussperrung von 500.000 Kolleg*innen und Gerichtsverhandlungen zeugen von

einem der härtesten Arbeitskämpfe der Bundesrepublik. Auch dieses Jahr steht wieder eine Tarifrunde an und wir fordern 7 % mehr Gehalt und setzen uns für bessere Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit & Geld ein.

Demokratie endet nicht am Werkstor

Ein Punkt, den die Patriarchen unseres Landes meistens nicht so gut finden, wenn wir uns organisieren. Wir stehen nämlich satzungsgemäß für die Demokratisierung der Wirtschaft unter Fernhaltung von neofaschistischen, militaristischen und reaktionären Elementen. Wir bringen die Demokratie in die Betriebe. Das wussten auch die Nazis, weshalb sie am 02. Mai 1933 die Gewerkschaftshäuser besetzten und die freien Gewerkschaften zerschlugen.





Verbandsvorsitzende und auch den Nazis missliebige Gewerkschaftsfunktionäre wurden in "Schutzhaft" genommen. Sie mussten schwere Misshandlungen in den Konzentrationslagern ertragen und wurden zum Teil ermordet. Das Eigentum der Gewerkschaften wurde konfisziert, Schriften beschlagnahmt und nicht selten verbrannt. Der Kampf gegen Faschismus, für Demokratie und Vielfalt ist daher elementarer Bestandteil unserer DNA. Dafür gehen wir selbstverständlich auch auf die Straße.

Liebe statt Hass

Laut einer Studie werden 30 Prozent der LGBTQIA+-Menschen am Arbeitsplatz diskriminiert. Nicht mit uns! Wir stehen konsequent für Vielfalt. Uns ist es egal wen Du liebst, wir wollen nur, dass die Menschen sich so frei entfalten können, wie sie es möchten.

Förderung der Berufsbildung

Satzungsgemäß ist eine der Aufgaben die Mitbestimmung in der Berufsbildung. Ich selbst habe hier der IG Metall sehr viel zu verdanken: Ich habe mich nach meiner Fachhochschulreife aus dem hohen Nor-

den in Niedersachsen 2016 bei der damaligen Daimler AG in der Zentrale für eine Ausbildung als Industriekaufmann in Stuttgart beworben. Auch in der Hoffnung, dass ich eine Zukunftsperspektive bekomme und mir irgendwie ein Zimmer leisten kann in dieser teuren Großstadt. Schon beim Vorstellungsgespräch bekam ich Antworten auf meine Fragen, die zu schön klangen, um wahr zu sein:

// „für Auszubildende, die von weiter weg kommen, gibt es hier ein vom Unternehmen gefördertes Wohnheim, in dem Sie kostengünstig wohnen können“

// „Auszubildende mit guten Leistungen werden in der Regel unbefristet übernommen“

Als ich dann die Zusage für den Ausbildungsplatz bekam, konnte ich mein Glück kaum fassen. Ich bekomme heute noch Gänsehaut, wenn ich an diesen Moment zurückdenke. Doch auch diese Leistungen und Perspektiven haben mir nicht die Eigentümer des Unternehmens, die Aktionär*innen, geschenkt:

Die Wohnheimregelung ist durch einen hart erkämpften Tarifvertrag der IG Metall entstanden. Und auch die Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden ist im IG Metall Manteltarifvertrag und in einer mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelten Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Dies ist einer der Gründe, weshalb ich mich schon in der Ausbildungszeit für die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die IG Metall engagierte. Eine gute Zukunft für unsere Jugend ist nicht selbstverständlich, sondern resultiert aus dem Zusammenstehen in der Solidargemeinschaft.

Verbesserung und Gestaltung eines demokratischen Arbeits- und Sozialrechtes

Hier lohnt sich ein Blick in die Geschichte des Betriebsverfassungsgesetzes. Im Betriebsrätegesetz von 1920 wurde erstmals die Einrichtung von Betriebsräten verankert, die die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer*innen vertreten sollen. Dies wurde dann von den Nationalsozialisten nach der Machtergreifung abgeschafft.

Nach 1945 forderten die Gewerkschaften die völlige Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit. Der Alliierten-Kontrollrat regelte daher 1946 im damaligen Betriebsrätegesetz den Status und die Aufgaben der neuen Betriebsräte. Seit 1952 definiert die Unternehmensmitbestimmung für Arbeitnehmer das Betriebsverfassungsgesetz. 1962 legte

der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) das erste Mal einen Gesetzesentwurf vor, der eine wirkliche Mitbestimmung in den Aufsichtsräten regeln sollte. Die Arbeitgeber leisteten von Anfang an Widerstand dagegen.

Erst 1976 wurde ein konkretes Mitbestimmungsgesetz von der Regierung Willy Brandt verabschiedet, welches einen Kompromiss zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden darstellte. Die Arbeitgeber waren jedoch erst nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts bereit, die Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu akzeptieren. Ohne diese Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und in den Betriebsräten wäre zum Beispiel eine Zukunftssicherung bis 2030 und eine möglicherweise folgende Beschäftigungssicherung, welche unter anderem betriebsbedingte Kündigungen ausschließt, nie möglich gewesen. Zudem haben wir umfassende Mitbestimmungsrechte was Mehrarbeit, Qualifizierung und z. B. personelle Einzelmaßnahmen betrifft, was es in der Form in keinem anderen Land der Welt gibt. Diese Rechte wurden hart erkämpft und dafür werden wir von ausländischen Gewerkschaften beneidet. Unsere heutigen Arbeitsbedingungen bei Mercedes-Benz wären gänzlich andere und das zeigt, dass sich die Partizipation der Arbeitnehmervertreter*innen bewährt, aber kein Selbstläufer ist. Gewerkschaften mussten die Mitbestimmung immer wieder verteidigen und ausbauen, damit es einen fairen Ausgleich gibt. Sie lohnt

sich sogar langfristig für Unternehmen, wie eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt.

Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts

Die Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist ein fester Teil der Aufgaben der IG Metall und Bestandteil der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Nur mit gesunden, sicheren und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen wird das Recht auf Gesundheit für Beschäftigte tatsächlich wahrnehmbar. Die gesetzlichen Anforderungen werden durch präventiven und technischen Arbeitsschutz konkretisiert, die von staatlichen Ausschüssen im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales erarbeitet werden.

Die staatlichen Ausschüsse sind durch unterschiedliche zivilgesellschaftliche Gruppen besetzt, zu denen die Gewerkschaften als starke Stimme der Beschäftigten gehören. Die Betriebsrät*innen hingegen achten auf die Einhaltung dieser Vorschriften vor Ort und setzen sie gegenüber dem Arbeitgeber im Betrieb durch. Unser heutiger Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde maßgeblich von den DGB-Gewerkschaften geprägt.

Es kann jeden treffen, wir lassen niemanden im Stich

Niemand darf wegen einer Behinderung benachteiligt oder ausgegrenzt werden. Inklusion, also dass jeder Mensch, egal ob mit oder ohne Behinderung, ein wichtiger Teil der Gesellschaft ist und daher einen Anspruch auf Teilhabe hat, das ist schlicht und einfach bindend: ein Menschenrecht. Eigentlich doch gar nicht so schwierig, oder? Im Betrieb und auf dem Arbeits-

markt ist die Situation für behinderte Menschen aber immer noch nicht barrierefrei. Wir fördern mit den Betriebsrät*innen und den Schwerbehinderten-Vertretungen die wirtschaftlichen, sozialen und beruflichen Interessen der Beschäftigten. Die IG Metall stärkt behinderte Menschen in ihrer Selbstbestimmung, wir fordern außerdem weitere gesetzliche Reformen.

Konkret fordert die IG Metall, dass jeder Betrieb barrierefrei und damit aufnahmefähig für Menschen mit Einschränkungen werden muss. Bislang können sich Betriebe von der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen mit einer geringfügigen Ausgleichsabgabe „freikaufen“ und sind erst verpflichtet, barrierefreie Umbauten vorzunehmen, wenn sie tatsächlich Schwerbehinderte beschäftigen.

Der Anteil der schwerbehinderten Menschen in den Betrieben liegt laut Bundesagentur für Arbeit bei nur 4,5 Prozent. Bei der Gesamtbevölkerung hingegen beträgt der Anteil knapp 10 Prozent. Wir als IG Metall stehen für eine inklusive Gesellschaft, in der jeder Mensch die Chancen und Möglichkeiten hat und machen deshalb weiter Druck.

Recht haben und Recht bekommen

Arbeitgeber können Beschäftigte ganz schön ins Schwitzen bringen, wenn sie versuchen, einen rechtlich unter Druck zu setzen oder ihr Handeln dadurch legitimieren wollen. Aber hat er nun Recht oder nicht? Als juristische Laie ist man der Rechts-/Personalabteilung des Arbeitgebers schnell unterlegen und ein Anwalt kostet viel Geld. Insbesondere wenn es zu Gerichtsprozessen kommt, kann es schnell teuer werden. Als Mitglied in der Solidargemeinschaft IG Metall braucht

man sich hier aber nicht fürchten. Für unsere Mitglieder gibt es gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Eine "normale" Rechtsschutzversicherung übernimmt die Kosten einer juristischen Beratung in vielen Fällen nicht. Sie erteilt dem Anwalt oft nur dann eine sogenannte Deckungszusage, wenn eine rechtswidrige Handlung durch den Arbeitgeber vorliegt. Die Experten in den zuständigen IG Metall-Geschäftsstellen helfen auch dann, wenn kein Streitfall zu Grunde liegt. Sie checken Lohn- und Gehaltsabrechnungen und fordern mögliche Ansprüche für ihr Mitglied ein – zunächst außergerichtlich, notfalls auch vor Gericht. Ob Prüfung und Beratung, Prozessvertretung vor Gerichten oder Behörden: Mitgliedern entstehen keinerlei Kosten. Auch wir als gewerkschaftliche Interessensvertretung könnten ohne diesen rechtlichen Sachverstand unserer Solidargemeinschaft nicht zu Recht selbstbewusst auftreten und uns ernsthaft für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen einsetzen.

Wenn plötzlich alles anders wird, stehen wir zusammen

Orkanartige Stürme, extreme Regenfälle, überlaufende Gewässer und geflutete Straßen halten immer wieder viele Teile Deutschlands in Atem.

Naturkatastrophen verursachen mancherorts schwere Schäden. Zahlreiche Menschen verlieren manchmal sehr viel. Die IG Metall steht ihren Mitgliedern zur Seite und hilft. Denn in außerordentlichen Notlagen kann jedes Mitglied eine Unterstützung (Einmalzahlung) beantragen, wenn es seit mindestens zwölf Monaten Mitglied ist. Damit die Hilfe möglichst schnell ankommt, gibt es eine „Soforthilfe“.

Zudem lebt die Solidargemeinschaft auch davon, dass wir Metallerinnen und Metaller uns in Notsituationen gegenseitig unterstützen. Wie zum Beispiel bei der Flutkatastrophe im Ahrtal 2021, wo ehrenamtliche Gewerkschaftsmitglieder der Geschäftsstelle Düsseldorf-Neuss einfach mit angepackt haben und zum Helfen ins Ahrtal gefahren sind. Oder die Spendenaktion unserer GJAV 2021, als die Jugendvertreter*innen der damaligen Daimler AG die LVR-Paul-Klee-Schule unterstützt haben. Eine Förderschule für Kinder und Jugendliche mit körperlichen und motorischen Einschränkungen, wo der Unterricht in provisorischen Einrichtungen sehr schwergefallen ist. Mit den Spenden konnten wir ihnen helfen, ein Stück Normalität zurückzugewinnen, da deren spezielle Ausstattung durch die Flutkatastrophe zerstört wurde und nicht vom Schulträger ersetzt wurde. Solidarität in der IG Metall heißt, sich gegenseitig unter die Arme zu greifen, wenn es schwierig wird. Insgesamt wurden über 52.000 € Spenden an die Schule übergeben.





Solidarität kennt keine Werks- und Unternehmensgrenzen

Wir als IG Metall mit über 2,2 Millionen Mitgliedern sind die größte Einzelgewerkschaft der Welt und wir sitzen alle im selben Boot. Wir vernetzen uns untereinander, tauschen uns aus und lernen voneinander. Regelmäßig treffen wir ehrenamtlichen Gewerkschafter*innen uns in Gremien wie Frauen- oder Migrationskreisen, auf Konferenzen und im örtlichen Vertrauensleuteausschuss. Wir arbeiten eng zusammen, wenn es um tarifliche Themen geht, lassen uns als ehrenamtliche Referenten ausbilden, um unsere Erfahrung & Wissen mit anderen Aktiven zu teilen.

Wenn es zum Beispiel den Kolleginnen und Kollegen in den Niederlassungen an den Kragen gehen soll, dann stehen ihnen aus den Werken, der Zentrale und aus anderen Betrieben wie Porsche, Bosch

oder Mahle die Kolleginnen und Kollegen bei (Foto Seite 7, NDL-Aktionstag Zentrale). Genauso beim Bosch-Aktionstag, wo über 25.000 Kolleginnen und Kollegen erfolgreich gegen den Kahlschlag an den deutschen Bosch-Standorten auf der Schillerhöhe zusammenkamen. Uns ist bewusst: Es kann jederzeit jede*n von uns treffen, aber wir können alles schaffen, wenn wir zusammenstehen und kämpfen.

Die Werte der IG Metall sind mehr als nur eine Floskel

“Solidarität gewinnt” ist mehr als ein Slogan. **Solidarität** ist die Grundlage gewerkschaftlichen Handelns, Solidarität ist eine Lebenseinstellung. Kindern wird häufig schon früh beigebracht, dass sie gerecht teilen sollen, warum fällt es uns Erwachsenen da so schwer dies zu leben, obwohl wir es immer predigen?

Ist es die Hoffnung, dass sie eine bessere, gerechtere Welt erleben als wir?

Recht ist nicht immer Gerechtigkeit, aber wir kämpfen dafür, dass aus Recht immer mehr Gerechtigkeit wird.

Dann bleibt noch die **Mitbestimmung**, unser wichtiges Instrument, um für Gerechtigkeit zu sorgen. Denn ohne Mitbestimmung könnte ich jetzt nicht diesen Artikel schreiben. Denn der Mitbestimmung habe ich meine Ausbildung (Wohnheim, Ausbildungsver-

gütung etc.), meinen Arbeitsplatz und unsere vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen in der Metall- und Elektroindustrie zu verdanken. Kurz: meine Existenz. Doch Mitbestimmung lebt von Solidarität, denn ohne die Solidarität gibt es keine Mitbestimmung und damit auch keine Gerechtigkeit mehr. Zeit zu handeln, Schluss mit Spaltung. **Solidarität gewinnt heute und an jedem anderen Tag.**



Mitglied werden!

**SOLIDARITÄT
GEWINNT
TARIFBEWEGUNG JETZT!**

**SOLIDARITÄT
GEWINNT
TARIFBEWEGUNG JETZT!**

**SOLIDARITÄT
GEWINNT
TARIFBEWEGUNG JETZT!**

**SOLIDARITÄT
GEWINNT
TARIFBEWEGUNG**



*Lasse Thies,
Vorsitzender
IG Metall Aktive /
Vertrauenskörperleiter*

**SOLIDARITÄT
GEWINNT
TARIFBEWEGUNG JETZT!**

Rente – Quo Vadis!?

Gedanken und Impressionen aus der Rententagung 2024

Im August diesen Jahres konnten wir an der Rententagung für IG Metall Aktive (Vertrauensleute) und Schwerbehindertenvertretung (SBV) an der Kritischen Akademie in Inzell teilnehmen.



Bild : Freshup Rente 2024 - Als Arbeitnehmervertreter*in fit in Rentenfragen mit den Teilnehmern der MB Zentrale Iris Luppold und Lucas Merkel

In den Betrieben werden Betriebsrät*innen und die SBV häufig angefragt, wenn es um die Rente oder den Übergang in den Ruhestand geht. Einerseits kommen Beschäftigte mit ihren Fragen beim Ausstieg auf uns als Arbeitnehmervertretung zu, andererseits sind Fragen rund um die Rente auch immer mitzudenken, wenn betriebliche Regelungen getroffen werden.

Der Übergang in die Rente findet im Normalfall aus dem Arbeitsverhältnis direkt in die Altersrente statt. In diesem Übergang stellt sich die Frage, inwieweit die monetären Leistungen von Einkommen, Hinzuverdienst, Flexi-Rente etc. passen oder ab wann das Arbeitsverhältnis überhaupt endet. Häufig stellt sich die Praxis aber auch komplexer dar, z. B. mit Zeiten der Arbeitslosigkeit, Krankheit oder mit Abfindungsregelungen.

Die Rententagung 2024 wurde von **Peter Hofmann** (DGB Regionssekretär Oberpfalz) und **Andreas Schmal** (DGB Regiongeschäftsführer Niederbayern) organisiert und geleitet. Dazu wurden weitere interessante Referent*innen aus der Praxis eingeladen.

Die Rente aus Sicht der Rentenversicherung

Einer der Referenten war **Rüdiger Alfery**, Geschäftsführer der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bayern-Süd. Sein Beitrag „Die Rente aus Sicht der Rentenversicherung“ ermöglichte spannende Einblicke und Diskussionen, die wir in diesem Beitrag mit Euch teilen wollen. Zuerst wurde ein Augenmerk auf die aktuellen Kennzahlen der DRV gelegt (siehe Abbildung 1). Es wird direkt erkennbar, dass die Einnahmen über den Ausgaben liegen. Jedoch trotzdem knapp 90 Mrd. € an Bundeszuschüssen zugesteuert wurden.

Warum fließen also Bundeszuschüsse, obwohl die Einnahmen die Ausgaben überschreiten?

Versicherungsfremde Leistungen der Rentenversicherung werden durch einen Bundeszuschuss finanziert. Im Prinzip kann man sagen, dass der Gesetzgeber Leistungen vereinbart hat, welche auch finanziert werden müssen.



Bild 1: Peter Hofmann (DGB Regionssekretär Oberpfalz); Gebhard Schwägerl (Leiter Kritische Akademie); Rüdiger Alfery (Geschäftsführer DRV Bayern Süd); Andreas Schmal (DGB Regionsgeschäftsführer Niederbayern) [v. l. n. r.]

Die Finanzierung der zusätzlichen Leistungen erfolgt dann nicht über den Rentenbeitrag, sondern über Steuergelder. Dies wird durch die Medien fälschlicherweise oft „Rentenlücke“ oder als „Stütze der Renten“ dargestellt, was in dieser Form so nicht stimmt.

Wie steht es um die Alterssicherung in Deutschland?

Die Altersgrenze für den Rentenzugang ohne Abschläge wird bis 2031 schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Für Versicherte ab dem Jahrgang 1964 gilt dann die Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Aktuell ist das Rentenzugangsalter bei 64,4 Jahren [Siehe Abb. 2]. Das Alter für den Rentenzugang wird sich daher voraussichtlich in den nächsten Jahren weiter erhöhen.



Abbildung 1 : Kennzahlen der gesetzlichen Rentenversicherung
Quelle: DRV Bayern-Süd

Nun herrscht oft der Glaube, dass sich der Beitragssatz der Renten in den letzten Jahren stetig erhöht hat. Jedoch sieht man, dass der Beitragssatz in den letzten zwei Dekaden weitgehend stabil war, sich sogar etwas

reduziert hat. Dagegen steht der Altersquotient, welcher zunehmend die Herausforderung des Demographischen Wandel darstellen wird.

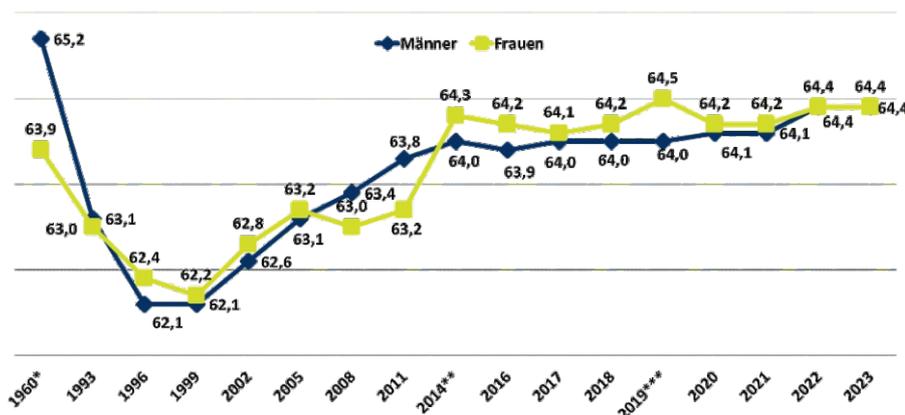


Abbildung 2 : Alter bei Rentenbeginn – Rentenzugangsalter Altersrenten
Quelle: DRV Bund

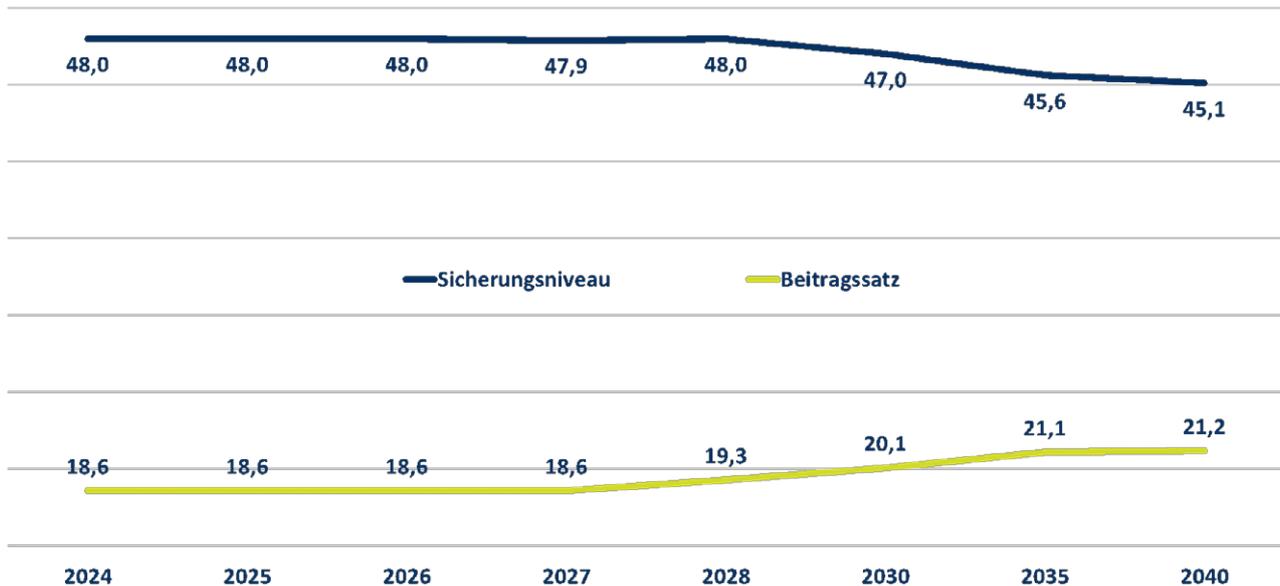


Abbildung 8 : Entwicklung Rentenniveau und Beitragssatz bis 2040

In Prognosen wird der Altenquotient bis 2035 auf fast 50% steigen. Dies korreliert mit dem Zeitverlauf der Babyboomer-Jahrgänge [siehe Abb. 6].

Neben der Steigerung des Altenquotienten steigt auch die Lebenserwartung in Deutschland und somit auch die Rentenbezugsdauer. Diese ist bereits von 1960 durchschnittlich 9,9 Jahre auf 20,5 Jahre in 2023 gestiegen [siehe Abb. 5]. Das heißt in den letzten Jahrzehnten gab es die Herausforderungen, dass immer mehr Menschen länger Rente beziehen, während immer weniger dafür ins Umlageverfahren einzahlen.

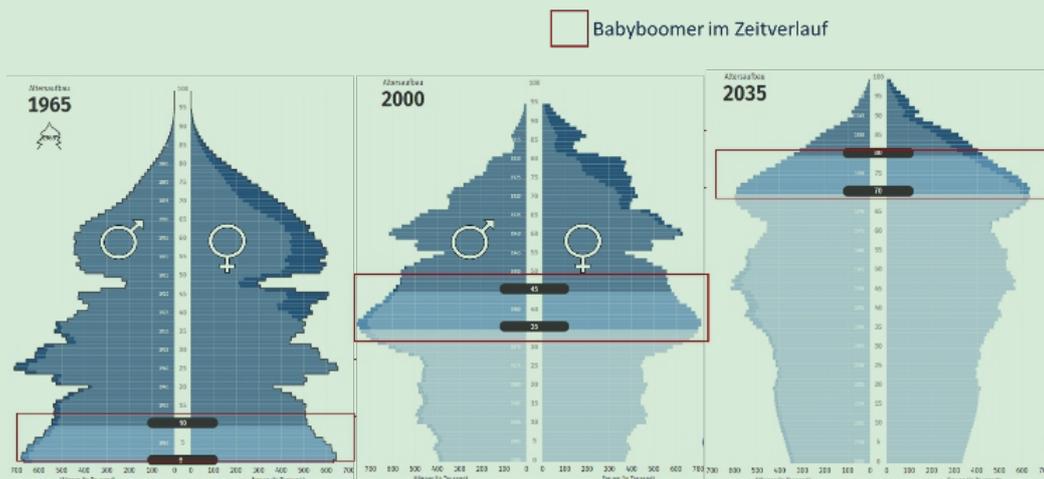
Man könnte also darauf schließen, dass das Rentenniveau darunter gelitten hat. Dieses ist jedoch im Verhältnis der Herausforderungen fast stabil geblieben. Jedoch wird auch erkenntlich, dass das reine Umlagever-

fahren nach Prognosen, trotz einer Erhöhung des Beitragssatzes auf über 20%, das Rentenniveau nur knapp über 45% halten kann [siehe Abb. 8]. Hier wird das Umlageverfahren also in den nächsten Jahren stark unter Druck kommen.

Was macht der Gesetzgeber zur Sicherung der Rente?

Im Mai 2024 hat die aktuelle Bundesregierung das Rentenpaket II beschlossen. „Wer ein Leben lang arbeitet und Beiträge zahlt, soll sich im Alter auf seine Rente verlassen können. Mit dem Rentenpaket II will die Bundesregierung das Rentenniveau auf lange Sicht stabilisieren und dafür sorgen, dass die Rente für alle Generationen finanzierbar bleibt.“

Abbildung 6 : Zeitverlauf Babyboomer bis 2035



Das Umlageverfahren soll mit einer Anlage von Geldern am Kapitalmarkt unterstützt werden. Somit soll die gRV (gesetzliche Rentenversicherung) auch für jüngere Generationen verlässlich bleiben. Ab 2030 sollen erste Gewinne aus dem Generationenkapital durch Ausschüttung einen Beitrag zur langfristigen Stabilisierung des Beitragssatzes und Sicherungsniveaus führen.

Fazit: Ist unsere gesetzliche Rente also sicher?

Der Renteneintritt der Babyboomer führt bis 2040 zu einem deutlichen Anstieg der demografischen Belastung. Die gesetzliche Rentenversicherung hat vergleichbare Belastungen in der Vergangenheit bereits bewältigt. „Das Umlageverfahren gestaltet die gesetzliche Rentenversicherung durch seine Anpassungsfähigkeit zukunftsfest.“ (Kommission Verlässlicher Generationenvertrag im Jahr 2020).

Mit dem Rentenpaket II wird das Umlageverfahren durch eine neue Komponente unterstützt, um sich den demographischen Herausforderungen zu stellen.

Weiterhin ist es essenziell, dass durch eine durchgehende Beschäftigung mit fairen Entgelten jeder seinen Teil mit Rentenbeiträgen leisten kann. Da helfen Tarifverträge und Mindestlöhne in allen Branchen. Dazu braucht es gute Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Fachkräfte von morgen.

Frauen haben das größte Potential auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Viele Frauen sind gut ausgebildet und möchten mehr arbeiten, stoßen jedoch oft auf Hindernisse wie unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und mangelnde Flexibilität am Arbeitsplatz. Dazu kann es durch gezielte Zuwanderung und Anerkennung vorhandener Qualifikationen gelingen, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, die den demografischen Aspekt abfedern können.

Eine enge Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften, Betriebsrät*innen und der Politik kann dazu beitragen, sich diesen Herausforderungen im Sinne einer zukunftsfähigen Gesellschaft zu stellen. Treten Sie also gerne in Kontakt mit uns, damit wir Ihre Sichtweisen kennenlernen und in unserer Rolle als Betriebsrät*innen und Gewerkschafter*innen auch vertreten können.

*Iris Luppold,
Renten-/ATZ-Beratung*



*Lucas Merkel,
Renten-/ATZ-Beratung*



Tabuthema Pflege

Nicht erst im Herbst des Lebens – ein Erlebnisbericht

Iris Luppold

Im Juni 2024 besuchte ich das Seminar "Als Betriebsrat das Thema Pflege aktiv begleiten". Ich möchte Sie an meinen Eindrücken, Erkenntnissen (den enormen Anstieg der Zahl von Pflegebedürftigen), Schlussfolgerungen und eigenen Erfahrungen teilhaben lassen.

Die Zahl der Menschen, die erstmals Pflege benötigen, wuchs in den letzten Jahren immer weiter an. Nicht selten ist das große Tabuthema von einem Tag auf den anderen und mit voller Wucht in den Familien präsent. Man hat zwar im Freundes-, Kolleg*innen- und Familienkreis schon immer wieder von diversen Pflegesituationen mit den Eltern gehört, aber so ganz nah und persönlich betroffen war man an diesen schwierigen Themen dann doch nicht dran.

Man hört zwar sehr oft im eigenen sozialen Umfeld, dass die Immobilie der Eltern (also oft das eigene Elternhaus) verkauft werden müssen, um die Pflegeheimkosten langfristig bezahlen zu können, nachdem die Ersparnisse auf dem Konto aufgebraucht sind. Aber solche Gedanken schiebt man schnell wieder weg, weil man der Überzeugung ist, dass solch eine Situation hoffentlich nie selbst auf einen zukommen wird.

Ehen gehen durch die Belastung der Pflege zu Bruch. Oder pflegende Angehörige benötigen psychologische Unterstützung bzw. selbst eine Pflegeauszeit, um diese aufreibende Tätigkeit durchzuhalten. Freunde wenden sich wegen Zeitmangel und Unverständnis von einem ab, in dem Glauben, das mit dem Erhalt eines Pflegeplatzes dann doch wieder alles in ganz normalen Bahnen zu verlaufen hat. Ganz plötzlich ist es da, das Thema Pflege von Angehörigen. Menschen, die wir lieben, benötigen schnell und umfangreich Hilfe. Unser gut strukturiertes und geplantes Leben

zwischen Beruf und Freizeit gerät durch einen Schicksalsschlag, ein Ereignis oder durch eine ärztliche Diagnose von jetzt auf gleich ganz gewaltig und mächtig aus den Fugen. Viele Betroffene erleben die ersten Wochen in einem Schockzustand und sind gezwungen, die neue Lebenssituation erst einmal zu akzeptieren und zu lernen, damit umzugehen. Wie fühlen sich die Pflegebedürftigen selbst? Angst und Hilfslosigkeit, Existenz- und Zukunftsängste. Vertuschung, wenn Sachen verlegt oder vergessen werden.

Ansehensverlust und die Sorge um die eigene Selbstständigkeit werden vor allem bei vielen alleinstehenden Personen eine hohe Herausforderung. Bei fehlendem Familienumfeld könnte dann im Extremfall ein amtlich bestellter Betreuer über das eigene Leben bestimmen.

Schnitt – zurück zu meinem Seminar: Neugierig und mit vollem Tatendrang starteten wir am Montag mit unserem Referenten Thomas Rosenland. Wohl wissend, dass alle anwesenden Betriebsrät*innen aus mehreren Unternehmen schon Vorkenntnisse, aber auch eigene, persönliche Erfahrungen mitgebracht haben. Es war ein besonderes Erlebnis, im geschützten, vertrauensvollen Rahmen Erlebtes zu teilen und an anderen Erfahrungen teilhaben zu dürfen.

Spätestens nach der Vorstellung der Agenda für unsere Seminarwoche war klar, dass es interessante, aber auch anstrengende Tage werden. Alles zum Thema Pflege zwischen Politik, Gesetzesvorlagen und dem tatsächlich gelebten Pflegealltag. Von A wie Absicherung der pflegenden Personen bis Z wie Zusatzversicherung Pflege.

Es waren in den geteilten Erfahrungen nicht nur die eigenen Eltern, die mit einem

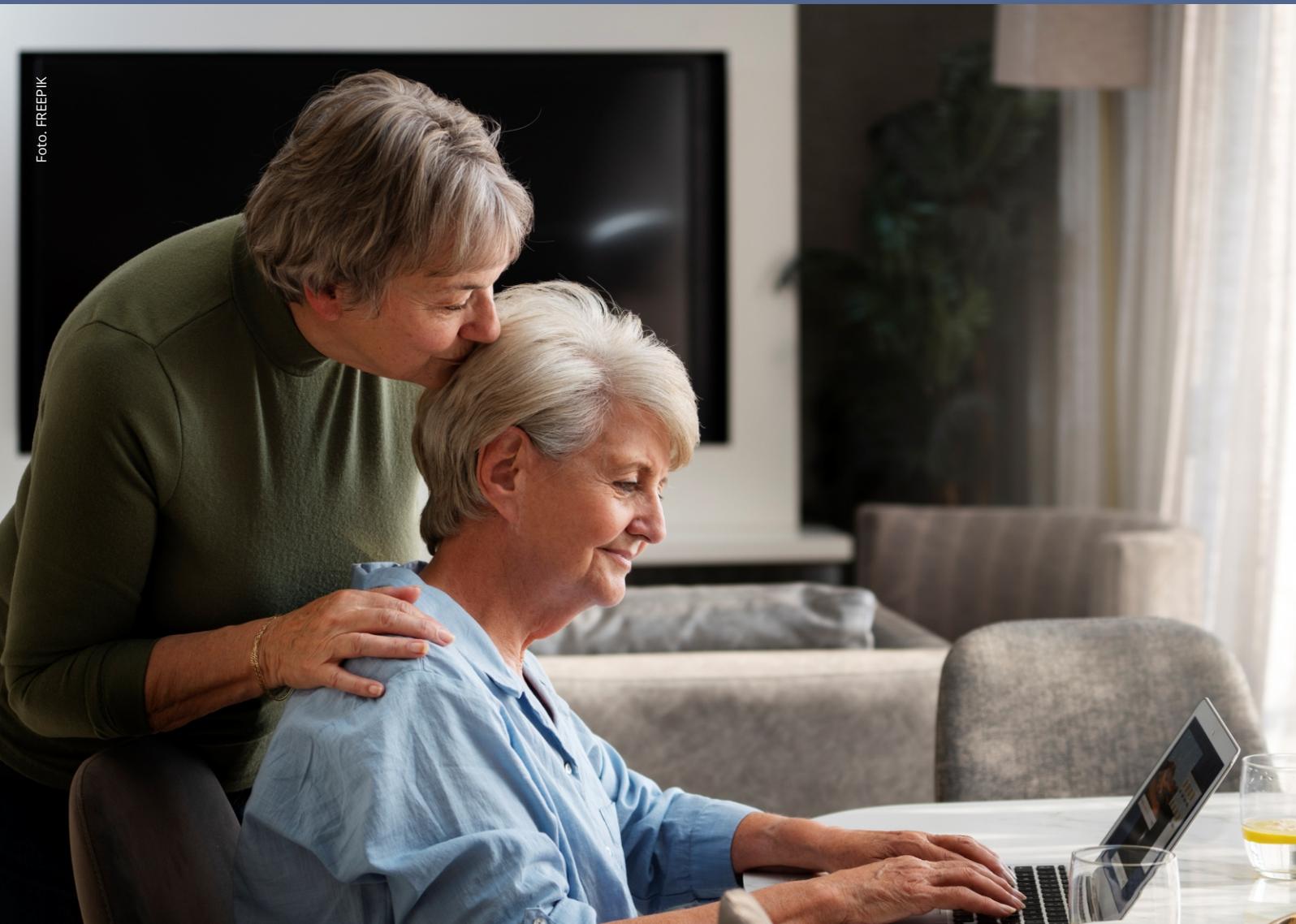
Mal auf so viel Hilfe und Unterstützung der Familie angewiesen waren.

TRIGGERWARNUNG! *Es könnte es sein, dass manche der folgenden Beispiele Sie belasten oder negative Gefühle auslösen. Deswegen sollten Sie jetzt entscheiden, ob Sie diesen Artikel weiterlesen möchten. Oder zumindest die Beispiele (mit // gekennzeichnet) auslassen und danach weiterlesen:*

// **Ein Vater**, der sich seit Monaten in seinem vermüllten Haus verschanzt, den Kindern keinen Zutritt mehr gewährt und böartig schreiend die Nachbarschaft drangsaliert. Bis nur durch amtliches Einschreiten zu seinem eigenen Schutz die Einlieferung in eine psychiatrische Klinik erreicht werden kann. Generalvollmacht, Vorsorgevollmacht, Betreuungsvollmacht? Keines der Kinder hatte bis dahin daran gedacht.

// **Eine Kollegin**, die ihre schwerstbehinderte Tochter seit Jahren nach der Arbeit aus der Tages-Behinderteneinrichtung abholen muss. Ihr Mann hat sich einer jüngeren Frau zugewandt hat und die Familie verlassen, weil er mit dieser Situation nicht mehr umgehen wollte. Für die Kollegin bedeutet es nicht zuletzt auch eine hohe finanzielle Belastung.

// **Eine sehr junge Kollegin**, die die Mama bei der liebevollen Pflege der Oma im eigenen Zuhause viele Jahre bis zum Abschied miterlebt hat. Seit der Diagnose ihrer Mutter „Brustkrebs im Endstadium“ ist sie plötzlich Alleinverdienerin und Versorgerin der Familie. Aus Angst, sich den Karriereweg zu verbauen, verschweigt sie diese Belastungen im Kollegenkreis. Sie überspielt ihre Müdigkeit und lässt sich nichts anmerken.





Gesundheit

Pflege

16 100

Pflegeheime

15 400

Ambulante Pflegedienste

5,0 Mill.

Pflegebedürftige

// **Kolleg*innen**, die sich durch die ungerecht verteilte Pflege der Eltern an deren weit entfernten Wohnort mit den Geschwistern zerstritten und mit ihnen endgültig gebrochen haben. Auch nach dem Tod der Eltern belasten lange Rechtsstreitigkeiten sehr:

// **Ein Betriebsratskollege**, der sich so sehr auf den bevorstehenden, gemeinsamen Ruhestand mit seiner Partnerin gefreut hat. Sie hatten Reisepläne und wollten noch viel erleben. Jetzt wartet er mit seiner schwer an Leukämie erkrankten Frau auf einen Platz im Hospiz, um Abschied zu nehmen.

// **Etwas, das viele kennen**: die unzähligen Versuche, ein "Betreutes Wohnen", einen Kurzzeitpflegeplatz oder einen Platz in einem Pflegeheim in der Umgebung zu erhalten. Psychisch Angeschlagene, die viel Zeit in Kliniken, Fahrten und Wartezeiten bei den Ärzten zu verarbeiten. Und nicht zuletzt die Gespräche mit wenig empathischen Ärzten.

Ein kleiner, aber eindrücklicher Ausschnitt aus den geteilten Erfahrungen. Auch das hilft uns Betriebsrätinnen und Betriebsräten dabei, Kolleg*innen beim Thema Pflege fachkundig zu unterstützen.

Die Botschaft ist: **Du bist nicht allein!**

Im Gegensatz zur Betreuung und Pflege der eigenen Kinder ist aber die Pflege und Betreuung Angehöriger oft mit einer gewissen Scham, Wut, Hilfslosigkeit und psychischen Herausforderung verbunden. Diese besondere Belastung hat Auswirkungen in der Familie

und auf die Arbeitstätigkeit. Die Kosten für Pflegeheime sind drastisch angestiegen, daher wird die Pflege leider auch immer mehr zu einem privaten finanziellen Risiko.

Mittlerweile pflegt **mindestens jeder zehnte Beschäftigte** über einen langen und nicht absehbaren Zeitraum Angehörige in häuslicher Umgebung. Neben einem Vollzeitjob, um die hohen Kosten für den Pflegebedarf abzudecken. Hauptsächlich übernehmen Frauen in den Familien diese schwere Aufgabe, stellen sich selbst komplett zurück und wechseln oft aus der Vollbeschäftigung in die Teilzeit. Dabei ist allein schon die psychische Belastung eine Herausforderung und verdient all unsere Anerkennung!



Unterstützung zum Thema „Pflege“

Derzeit werden in Deutschland rund vier-
einhalb Millionen Menschen ambulant
gepflegt. Zusätzlich müssen über 800.000
Menschen in knappen 16.000 Pflegeheimen
stationär versorgt werden. Alle arbeiten an
ihren Belastungsgrenzen.

Auch deshalb fordern wir IG Metall Betriebs-
rät*innen, das Wahlrecht der T-Zug freien Tage
für alle zu ermöglichen. Jetzt, in der aktuellen
Tarifrunde, haben Sie die Möglichkeit, sich
ebenfalls dafür einzusetzen. Und für mehr
Geld zu kämpfen, um auch Pflege bezahlbarer
werden zu lassen.

Es ist mir eine Herzensaufgabe, für Sie Weg-
begleiterin beim Thema Pflege zu sein. Ihnen
Anlaufstellen und Möglichkeiten darzustellen
und zum Beispiel mit den angebotenen
Pflegezeiten in unserem Unternehmen die
„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zu
ermöglichen. Sie können sich gerne jederzeit
an mich wenden, in den folgenden QR-Codes
finden Sie erste Informationen und weitere
Ansprechpartner*innen zum Thema Pflege.

Das Thema Pflege wird uns in den nächsten
Jahren immer mehr begleiten und uns als
pflegende Angehörige auch in unserem täg-
lichen Berufsleben immer wieder vor neue
Herausforderungen stellen. Abnehmen kann
ich Ihnen Ihr Schicksal leider nicht, aber ich
kann versuchen, es gemeinsam mit Ihnen zu
tragen und Ihnen mögliche Lösungsansätze
aufzuzeigen. Damit Sie durch diese Belastung
Ihre eigene Balance nicht verlieren oder
wiederfinden.

In einer der nächsten Ausgaben unseres
IG Metall-Magazins Together möchte ich
Ihnen gerne nochmals die Möglichkeiten
der „Pflegeauszeiten“ aufzeigen, außerdem
über Ihre Rechte als pflegende Person infor-
mieren. Zusammen mit meinem Kollegen und
IG Metall Betriebsrat Lucas Merkel werden
wir Ihnen auch die verschiedenen notwen-
digen Vorsorgevollmachten erläutern und
näherbringen.



Foto: FREEPIK

Vereinbarkeit
Beruf & Privatleben



Pflege von
Angehörigen



Pflegebedürftig -
was nun?



Publikationen
zur Pflege



IG Metall Mitglieder können bei der
IG Metall den ausführlichen
Wegbegleiter Pflege (inklusive der
einzelnen Flyer) und auch den
Wegbegleiter Vorsorge bestellen –
kommt gerne auf mich zu!

Impressum

Herausgeberin

IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand
1. Vorsitzende Christiane Benner
vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./ Verantwortlich nach § 18
Abs. 2 MStV:

Klaus Stein, Kommissarischer
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2,
70174 Stuttgart
Tel. +49 711 16278-0
Telefax +497111627849
stuttgart@igmetall.de
www.stuttgart.igm.de

Konzept und Text

Redaktionsteam IG Metall Betriebsrat
Mercedes-Benz Zentrale:
Bettina Stadtmüller, Eberhard Schöffler,
Zuhal Holz, Lucas Merkel, Stephan Padinka,
Lisa Spies, Lasse Thies

Textbeiträge

Ralf Tietze, Lasse Thies, Iris Luppold,
Lucas Merkel, Isabelle Ehrlich, Lisa Spies,
Jan Knitz

Fotos

Sofern nicht anders vermerkt,
IG Metall, IG Metall Betriebsrat
Mercedes-Benz Zentrale

Herstellung

ROI BRAND_THINK COM, Böblingen



Schneewittchen und die sieben Percenter

Es war einmal in einem nicht so weit entfernten Märchenreich, da lebte eine junge und mutige Gewerkschafterin namens Schneewittchen. Sie war bekannt für ihren Einsatz für Gerechtigkeit und für die Rechte aller Bewohnenden, der Zwerge, Feen, Tieren des Waldes und des gesamten Märchenreichs. Ihre Haut war weiß wie der Schnee, ihr Haar braun wie Ebenholz und ihre Lippen rot wie die IG Metall.

Eines Tages, als der Winter nahte, begann die große Tarifrunde 2024.

Schneewittchen und ihre sieben getreuen Percenter beschlossen, für eine Erhöhung des Goldlohnes von sieben Prozent zu kämpfen.

Doch Schneewittchens arglistige Stiefmutter Métal-de-Sudoueste setzte alles daran, die Forderungen der Wesen im Reich zu unterdrücken. Sie war mächtig und hatte viele Tricks auf Lager, um die Verhandlungen zu erschweren und allen den Einsatz für die eigenen Rechte zu vergällen. Ihre Antwort war deutlich, natürlich sollte es rein gar nichts geben!

Dem Reich gehe es schlecht, sie nage selbst am Hungertuch – die übliche alte Leier. Die Verhandlungen begannen in einem nahegelegenen, prachtvollen Schloss. Schneewittchen und die sieben starken Metaller saßen an einem langen Tisch. Gegenüber thronten die prachtvoll gewandete Métal-de-Sudoueste und ihre zahlreichen servilen Berater. Grimmig blickten die sieben Percenter auf die Szenerie und Schneewittchen ergriff mutig das Wort: "Wir fordern eine Lohnerhöhung von sieben Prozent, um die harte Arbeit und den Einsatz aller im Märchenreich zu würdigen."

Die böse Stiefmutter lachte so höhnisch, dass die kristallinen Kelche der Geladenen klirrten. Mit tränenerstickter Stimme säuselte sie: "Ihr verlangt zu viel! Das gebeutelte Märchenreich kann sich diese völlig überzogenen Forderungen nicht leisten." Sie wurde gewahr, dass ihre Lüge nicht verfiel und donnerte geifernd: „Ihr werdet mit gar nichts zufrieden sein müssen!". Von gerechter Umverteilung wollte sie selbstredend nichts hören. Doch Schneewittchen und ihre sieben Percenter ließen sich nicht entmutigen. Sie wussten, dass sie die Unterstützung aller im Märchenreich brauchten, um die Erhöhung des Goldlohns durchzusetzen. So riefen sie alle Wesen zu Warnstreiks auf. Die Bewohnenden aus Feld, Wald und Minen, den Schlössern und Städten, in Dörfern und Einöden legten ihre Arbeit nieder, um ihre gemeinsame Entschlossenheit zu zeigen.

Métal-de-Sudoueste, die böse Stiefmutter, wurde wütend und versuchte, die Warnstreiks zu unterdrücken. Doch Schneewittchen, die sieben Metaller mit

den Kollegen und Kolleginnen blieben standhaft. Der Winter kam, die Verhandlungen zogen sich hin. Kälte und Schnee machten die Situation der Wackeren noch schwieriger, doch die Solidarität im Märchenreich wuchs.

Alle unterstützten sich gegenseitig mit Leibeskräften.

Schließlich, als immer noch keine Einigung in Sicht war, riefen Schneewittchen und ihre sieben Percenter zu einem gemeinsamen, großen Streik auf. Die Bewohnenden im gesamten Märchenreich schlossen sich zusammen und kämpften Seite an Seite für ihre Rechte. Die böse Stiefmutter sah, dass sie die Entschlossenheit und den Zusammenhalt nicht brechen konnte. Ihr mit Vertrauensarbeitszeit und vagen Versprechen vergifteter Apfel blieb unberührt. Nach vielen harten Verhandlungen und konsequenten Streiks gab die böse Stiefmutter schließlich zähneknirschend nach. Schneewittchen, ihre getreuen Metaller und alle anderen im Märchenreich hatten es geschafft: Der Goldlohn erhöhte sich ...

... Ja wie geht es nun weiter? Wie wird unser „Märchen“ wohl ausgehen?

Etwas können wir schon verraten:

**Die Moral von der Geschichte:
Unterschätzt die Kraft der
Gemeinschaft nicht!
Gewerkschaft schafft es, zu vereinen
und bringt die Gierigen zum Greinen.**

So lebten Schneewittchen, die Zwerge und alle im Märchenreich glücklich und zufrieden bis ans Ende der Laufzeit mancher Verträge. Wissend, dass ihre Solidarität und gemeinsamer Einsatz sie

stark gemacht hatten. Und wenn sie nicht gestorben sind, dann kämpfen sie auch in der nächsten Tarifrunde für Gerechtigkeit und faire Löhne.





Tücken, Türen, Temperaturen - Lieschens Abenteuer in Vaihingen

Tücken, Türen, Temperaturen – Lieschens Abenteuer in Vaihingen

“Es war einmal vor vier Jahren, da wurde ein prächtiger Campus mit vier stattlichen Gebäuden erbaut. Diese Gebäude waren so modern und innovativ, dass selbst die Türen ein Eigenleben führten. Man wusste nie, ob beide Türflügel gleichzeitig aufgehen würden oder ob einer gar nicht erst in Bewegung käme. Die Türen hatten ihren eigenen Kopf und ließen die armen Bewohner oft im Regen stehen – oder besser gesagt, vor verschlossenen Türen.

In einem der Gebäude, auf einer bestimmten Etage, gab es eine Tür zum Damenklo, die besonders berüchtigt war. Ursprünglich hatte diese Tür eine Klinke, die sich jedoch eines Tages entschloss, in den Ruhestand zu gehen. Die Klinke ließ sich nicht mehr bewegen, und so wurde sie durch einen Knauf ersetzt. Die Löcher der alten Klinke blieben als stumme Zeugen vergangener Tage zurück. Damen, die zum ersten Mal vor dieser Tür standen, zögerten oft, ob sie den beherzten Schritt ins Ungewisse wagen sollten. Gerüchte besagten sogar, dass das Licht in dieser Toilette ausgefallen sei. Da es keine Fenster gab, war es ratsam, immer ein Handy dabei zu haben, um nicht im Dunkeln zu tappen.

In einem anderen Gebäude fehlte bei der Tür zur Erschließungsanlage das L. So stand dort in großen, unheilvollen Buchstaben "Erschließungsanlage". Die Bewohner des Campus fragten sich stets mit einem mulmigen Gefühl, was sich wohl hinter dieser Tür verbergen mochte. War es ein Schießstand für mutige Ritter? Oder vielleicht ein geheimer Raum, in dem tapfere Seelen auf die Probe gestellt wurden? Niemand wusste es genau, und so blieb die Tür ein Mysterium, das nur die Mutigsten zu lüften wagten.

Doch das war noch nicht alles. In anderen Räumlichkeiten des Campus war es im Winter kühl, da der Schlossherr entschieden hatte, dass 19 Grad für seine Junker und Maiden ausreichend seien. Leider waren die Thermometer in den Räumen unterschiedlich geeicht, und so froren die Bewohner*innen wie Eisblumen im Januar. Das Problem konnte bald behoben werden, indem zusätzliche Jacken an alle Verfrorenen ausgegeben wurden. Man sah die Bewohner*innen nun einheitlich gekleidet ihre Arbeit verrichten – immerhin nicht mehr allzu frierend.

Als der Sommer dann kam und man nicht mehr fror, wurde bekannt gegeben, dass die Fenster nur zum Zwecke der Stoßlüftung geöffnet werden dürften – also nicht an heißen Sommertagen mit hoher Luftfeuchtigkeit. Schließlich wollte man nicht, dass die Außenluft von der – etwas gemäßigeren Innenraumluft – erschreckt würde und es möglicherweise zu einem Gewitter käme. Schlimm genug, dass die hereindringende Außenluft die kühlere Innenluft so zum Schwitzen brachte, dass sie den Campus-Bewohner*innen zu unverhofften kleinen Abkühlungs-Tröpfchen während der Arbeit verhalf.

Und so lebten die Bewohner des Campus weiter, immer auf der Hut vor den eigenwilligen Türen und den Geheimnissen, die sich hinter ihnen verbargen und immer im Balanceakt zwischen Lüften und Frieren, Licht und Dunkelheit, Abenteuer und Alltagschaos. Doch trotz aller Widrigkeiten liebten sie ihren Campus, denn er war ein Ort voller Abenteuer und Geschichten, die man sich noch lange erzählen würde.“

Lieschen Müller, (unterstützt von DirectChat)

JAV-Wahl 2024 – Deine Stimme zählt!

Es ist wieder so weit: Die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) steht dieses Jahr im November an. Die JAV ist das Sprachrohr der jungen Beschäftigten bei uns im Betrieb und setzt sich für eure Rechte und Interessen ein. Doch was genau macht die JAV und warum solltet ihr sie wählen?

Die JAV - Was ist das?

Die JAV ist die Interessenvertretung für junge Beschäftigte und ist neben dem Betriebsrat der Ansprechpartner bei euren Fragen oder Problemen und setzt sich dafür ein, dass die Anliegen der Jugend gehört und in betriebliche Entscheidungen einbezogen werden. Auch in einem Unternehmen mit hohen Standards wie Mercedes-Benz ist es wichtig, dass eure Forderungen berücksichtigt werden – trotz den bereits bestehenden guten Bedingungen. Die JAV ist und bleibt ein unverzichtbares Instrument, um diese Bedingungen langfristig zu sichern und weiterzuentwickeln. Außerdem werden in unserem Unternehmen regelmäßig Entscheidungen getroffen, die eure Arbeits- und Ausbildungsbedingungen beeinflussen. Die JAV ermöglicht es euch, aktiv an diesen Prozessen teilzunehmen und eure Perspektiven einzubringen. Außerdem bietet sie euch Unterstützung, wenn individuelle Fragen oder Herausforderungen (beispielsweise im Fachbereichs-Einsatz) auftreten und sorgt dafür, dass euer Anliegen angemessen und vertraulich behandelt wird.

Rechte & Pflichten der JAV

Die JAV hat bestimmte Rechte und Aufgaben, diese sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt.

Die wichtigsten Rechte sind:

- // Beantragung von Maßnahmen beim Betriebsrat, die den jungen Beschäftigten zugutekommen
- // Mitbestimmungsrecht in allen Angelegenheiten, die die Azubis oder DH'ler*innen betreffen
- // Teilnahmerecht an Betriebsratssitzungen
- // Recht auf Freistellung von der Arbeit, um Aufgaben im Rahmen der JAV wahrzunehmen
- // Recht auf Teilnahme an Schulungen
- // Besonderer Kündigungsschutz und Recht auf eine unbefristete Übernahme

Hinzu kommen folgende Pflichten:

- // Vertretung der Interessen der jungen Beschäftigten
- // Informationspflicht gegenüber den Betroffenen über deren Rechte und Pflichten
- // Einhaltung geltender Gesetze, Tarifvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen
- // Verpflichtung zur Verschwiegenheit bei personenbezogenen Daten und Betriebsgeheimnissen
- // Einberufung von Jugend- und Auszubildendenversammlungen

Warum solltest du wählen?

Entscheide mit deiner Stimme, wer dich und deine Kolleg*innen bei wichtigen Entscheidungen gegenüber dem Unternehmen vertritt.

Daten & Fakten zur Wahl:

// Wer darf wählen?

Wahlberechtigt sind **alle jugendlichen Arbeitnehmer*innen (unter 18 Jahren)** sowie alle zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

// Wann wird gewählt?

Am 13.11.2024 zwischen 8 und 15 Uhr

// Wie viele Personen wähle ich?

Es können **bis zu 9 Personen gewählt werden (Gremiengröße vorbehaltlich der Wählerliste)**

// Wo wird gewählt?

Stuttgart-Untertürkheim, Geb. 120, EG, Conference-Center, Raum Gullwing

Unterstützung bei Problemen erhalten, von einer verbesserten Ausbildung profitieren, meine berufliche Entwicklung vorantreiben und ein starkes Gemeinschaftsgefühl erleben. Diese Vorteile haben dazu beigetragen, dass ich mich in meinem Arbeitsumfeld wohlfühle und meine beruflichen Ziele erfolgreich verfolgen kann. Rückblickend bin ich sehr dankbar für die Unterstützung und die Möglichkeiten, die mir die JAV geboten hat.“

Janin Boyacioglu, ehemaliges JAV-Mitglied:

„Als ehemaliges JAV-Mitglied weiß ich, wie wichtig es ist, junge Kolleg*innen zu unterstützen und ihre Interessen im Betrieb zu vertreten. Die JAV engagiert sich dafür, dass sie in einem fairen und unterstützenden Umfeld arbeiten und lernen können. Es war super, wie man als JAV im Team zusammenarbeiten und sich durch Schulungen und Vernetzung weiterentwickeln konnte“

Wir haben noch ein paar **persönliche Statements zum Thema JAV** gesammelt.

Josefine Wundschuh, aktuelle JAV-Vorsitzende:

„Dank der JAV konnte ich meine Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten,



JAV
MIT UNS
GEHT WAS

JAV

MACHT DEN
UNTERSCHIED

MITMACHEN UND WÄHLEN!



Eberhard Schöffler, ehemaliger Leiter der Kaufmännischen Berufsausbildung 2015 bis 2018:

„Als damaliger Verantwortlicher der Kaufmännischen Berufsausbildung habe ich sowohl mit dem Betriebsratsausschuss Bildung und Qualifizierung als auch mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) konstruktiv zusammengearbeitet. Auch bei manchen divergierenden Interessen mit der JAV hatten wir immer ein gemeinsames übergeordnetes Ziel: Junge Menschen mit Fähigkeiten und Kompetenzen auszubilden, die auch in der Zukunft (nach-)gefragt sind. Hierbei spielten insbesondere Veränderungsfähigkeit, Lernfähigkeit, Selbstreflexion, Problemlösendes Denken und Stress-Toleranz eine sehr wichtige Rolle. Ich denke, dass uns das gemeinsam gelungen ist.“

Lasse Thies, ehemaliger JAV-Vorsitzender:

"Schon am Anfang meiner Ausbildung erkannte ich schnell, woher die guten Voraussetzungen wie eine Wohnheimregelung und die Übernahmeregelung kommen. Sie basieren auf der guten Zusammenarbeit zwischen JAV, Betriebsrat und der IG Metall. Damit dies auch in Zukunft so bleibt und weitere Generationen von einer guten Ausbildung bei Mercedes-Benz profitieren können, möchte ich jeden Auszubildenden und DH-Studierenden dazu ermutigen, sich

für die Interessen junger Menschen in der JAV einzusetzen. Ich selbst habe während meiner Zeit in der JAV Einblicke bekommen, die ich sonst nie gehabt hätte, bin an den Aufgaben gewachsen und blicke mit Freude auf diese Zeit zurück."

Jan Knitz, ehemaliger JAV-Vorsitzender:

"Die Zeit als JAVi war für mich die perfekte Ergänzung zu meiner Ausbildung. Die JAV gibt einem die Möglichkeit, tiefe Einblicke in das Unternehmen zu erhalten, anderen zu helfen, eigene Themen auf den Tisch zu bringen und zu verfolgen, sich mit unterschiedlichsten Menschen und Hierarchien auseinanderzusetzen und Netzwerke aufzubauen. Gut genutzt eine beispiellose Möglichkeit, Gutes zu tun und sich dabei persönlich zu entwickeln."



Jan Knitz

*Mitglied im Ausschuss
für Bildung und Qualifizierung*



Lisa Spies

*Mitglied im Ausschuss
für Bildung und Qualifizierung*



**ERFOLG
DANK
BILDUNGSZEIT**

Unsere diesjährige Bildungszeit führte uns ins IG Metall-Bildungszentrum nach Beverungen (Kreis Höxter). Im Seminar beschäftigten wir uns mit dem Thema: "Angestellte Kolleg*innen für Beteiligung motivieren". Hierbei haben wir die Arbeits- und Lebenssituation von Angestellten analysiert, deren Ansprüche und Bedürfnisse an Gesellschafts- und Betriebspolitik erarbeitet. Dafür war es wichtig, Vorurteile, Gesprächsführung und auch Informationspolitik zu reflektieren. Es war ein lebendiger Austausch, der zu neuen Ideen für unsere gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb führte.

Doch nicht nur die Seminarinhalte standen im Vordergrund: Das Bildungshaus der IG Metall bot auch reichlich Gelegenheit, abseits der Theorie aktiv zu werden und den Teamgeist zu stärken. Ob bei gemeinsamen Sportaktivitäten wie Bogenschießen und Nordic Walking, oder am Abend in einer lustigen Runde. Wir hatten jede Menge Spaß und konnten uns in lockerer Atmosphäre austauschen. Auch das Netzwerken kam nicht zu kurz. Der Austausch mit anderen Betriebsrät*innen, IG Metall Aktiven / Vertrauensleuten und Mitgliedern aus verschiedenen Unternehmen war inspirierend und hat uns neue Perspektiven eröffnet. Es ist immer wieder spannend zu sehen, wie unterschiedlich die Herausforderungen in den verschiedenen Betrieben sind und gleichzeitig, wie ähnlich unsere Ziele und Werte doch sind.

Eine wertvolle Zeit für alle Teilnehmenden!

Diese Bildungszeit war eine wertvolle Erfahrung. Auch, um einfach mal eine Woche aus dem Betrieb zu sein und einen Blick über den Tellerrand zu riskieren. Wir sind nicht nur mit erweitertem Wissen und neuen Ideen bezüglich unserer gewerkschaftlichen Arbeit zurückgekehrt, sondern zudem mit einem gestärkten Gemeinschaftsgefühl.

Na, Lust auf Bildungszeit bekommen?

In Baden-Württemberg gilt das Bildungszeitgesetz. Die Bildungszeit (oder auch umgangssprachlich "Bildungsurlaub") bedeutet, dass Beschäftigte jährlich einen Anspruch auf Freistellung von bis zu fünf Tagen für ihre persönliche Weiterbildung haben. Das Beste daran: die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes! Für IG Metall Mitglieder wird es noch besser, denn ihr könnt euch im Bildungsangebot der IG Metall ein Seminar + Bildungsstätte aussuchen und die Gewerkschaft übernimmt hierfür die Kosten. Wirklich „all inclusive“! Die Anmeldung läuft über unsere Betriebsratskollegin und IG Metall Bildungsbeauftragte Isabelle Ehrlich, spricht sie gerne zu diesem Thema an.



Lisa Spies

Mitglied im Ausschuss

für Bildung und Qualifizierung

**GEMEINSAM
STARK!**



**MITGLIED
WERDEN!**